



¿Qué es la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028?

En julio de 2025, el Gobierno español aprobó la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 mediante el Real Decreto 633/2025, que sienta las bases de las políticas activas de empleo para los próximos cuatro años dentro del marco de la Ley 3/2023, de Empleo.

Esta iniciativa representa un cambio estratégico en la manera de abordar el desempleo y la falta de cualificación en España, con especial énfasis en la inclusión de colectivos vulnerables, la recualificación profesional, el uso de datos para mejorar la intermediación laboral y la formación continua.

TE INFORMAMOS DE...

¿QUÉ ES LA NUEVA
ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE
APOYO ACTIVO AL EMPLEO
2025-2028?

PUBLICIDAD NO DESEADA, 
LLAMADAS COMERCIALES Y
LA PROTECCIÓN DE DATOS

¿ES OBLIGATORIO UN 
PROTOCOLO O FORMACIÓN
ESPECÍFICA LGTBI EN LAS
EMPRESAS?

¿Qué son las políticas activas de empleo?

Antes de entrar en detalles, es útil recordar que las Políticas Activas de Empleo (PAE) son acciones públicas dirigidas a mejorar las oportunidades de inserción laboral, disminuir desempleo estructural y adaptar las capacidades de las personas trabajadoras a las necesidades reales del mercado.

Incluyen orientación profesional, formación, intermediación laboral, incentivos a la contratación o programas específicos para colectivos con dificultades de empleo.



Los objetivos clave de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 tiene una visión ambiciosa y centrada en personas y empresas, con una perspectiva de empleo inclusivo y sostenible que:

1. Prioriza a colectivos vulnerables

Una de las líneas más destacadas es la atención a grupos con mayores dificultades de acceso al empleo, tales como:

- Personas desempleadas de larga duración.
- Mayores de 45 años y sénior.
- Mujeres, especialmente cuando combinan desempleo y cargas familiares.
- Personas con discapacidad (incluidas personas con autismo), integrando recomendaciones y atención específica.

Esto supone un cambio hacia itinerarios personalizados y acompañamiento especializado, donde la formación no solo prepara a la persona para un empleo, sino que se adapta a sus necesidades reales.

2. Formación continua y recualificación profesional

La Estrategia reconoce que el aprendizaje permanente, incluso durante la vida laboral, es imprescindible para mantener la empleabilidad en un mercado en constante transformación.

Los cambios tecnológicos, la irrupción de la inteligencia artificial y la digitalización profunda exigen formación actualizada y recualificación continua de competencias. Este enfoque impulsa:

- Formación especializada en competencias digitales y habilidades clave.
- Certificados de profesionalidad actualizados a las necesidades del mercado.
- Acceso a formación flexible y adaptable, incluyendo modalidades online y teleformación.

Esta prioridad de formación continua representa una oportunidad directa para los centros de formación online, ya que impulsa la demanda de cursos flexibles y accesibles que permitan a estudiantes y profesionales adquirir competencias a su ritmo.

3. Gobernanza colaborativa y uso de datos

La Estrategia se apoya en una coordinación profunda entre el Sistema Nacional de Empleo y las comunidades autónomas, así como en la participación de empresas y agentes sociales. Esta gobernanza colaborativa pretende alinear la demanda empresarial con la oferta formativa.

Además, uno de los objetivos es la utilización de datos y análisis avanzados para:

- Detectar tendencias del mercado laboral y necesidades de perfiles profesionales.
- Diseñar itinerarios formativos más eficaces.
- Mejorar la intermediación laboral entre oferta y demanda.

Este aspecto del uso de big data y sistemas de información abre un espacio importante para integrar herramientas digitales en procesos formativos, medición de impacto y diseño curricular de cursos online.

4. Inserción y calidad de empleo

La Estrategia aspira a no solo favorecer la inserción en el mercado laboral, sino también promover empleos de calidad y sostenibilidad, donde la formación actúe como puente hacia trabajos estables y con proyección de futuro profesional.

¿Cómo impacta esta Estrategia en la formación online?

Para un centro de formación privada, especialmente con una base significativa en teleformación, esta Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo abre múltiples vías de crecimiento, posicionamiento y diferenciación:

1. Mayor demanda de formación continua y a distancia

El foco en la formación continua y la recualificación profesional favorece modalidades flexibles como teleformación, que permiten a personas desempleadas, trabajadoras o con responsabilidades familiares acceder a cursos sin barreras geográficas ni horarios rígidos.

2. Nuevos nichos formativos basados en datos del mercado laboral

El uso de datos para identificar necesidades profesionales permite diseñar cursos especializados alineados con perfiles demandados, por ejemplo:

- Competencias digitales específicas (IA, análisis de datos, ciberseguridad).
- Formación en sectores con mayor absorción de empleo.

- Cursos adaptados a necesidades de sectores regionales o territorios específicos.
- Este alineamiento entre oferta formativa y demanda laboral mejora la empleabilidad de los alumnos y la reputación del centro.

4. Mayor visibilidad para certificaciones y formación acreditada

Con los servicios públicos de empleo intensificando programas de formación con acreditación oficial, los cursos que ofrezcan:

- Certificados de profesionalidad.
- Acreditaciones válidas para Agencia Estatal o autonómicas.
- Formación reconocida oficialmente.

Serán especialmente buscados por los usuarios y favorecerán la participación en programas subvencionados o financiados.



Conclusión: una oportunidad para los centros de teleformación

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 no es solo un documento de políticas públicas: es una hoja de ruta que redefine las prioridades en empleo y formación en España.

Para los centros de formación supone un contexto ideal para:

- Potenciar la teleformación como modalidad principal de aprendizaje.
- Desarrollar programas formativos alineados con el mercado laboral basado en datos.
- Integrar formación con itinerarios de empleo y orientación profesional.
- Atraer a colectivos vulnerables y en búsqueda de recualificación.

En definitiva, esta Estrategia impulsa la formación como herramienta esencial para la inserción laboral, la empleabilidad y la adaptación a las demandas de una economía en transformación, ofreciendo una plataforma sólida para que los centros de formación online crezcan y se posicionen como actores clave en la transformación del mercado laboral español.

En Grupo System contamos con uno de los catálogos de teleformación más completos

Más de **2.000 formaciones** que desarrollar desde nuestra plataforma LMS renovada.

Además, nuestros cursos bonificables por Fundae están a disposición de las empresas que quieran mejorar la cualificación de sus plantillas de forma online y gratuita, pues pueden ser bonificados a través de sus créditos de Formación Programada



Redes sociales y empresas: cómo comunicar sin vulnerar la protección de datos (RGPD y LOPD)

Las redes sociales se han consolidado como una herramienta estratégica para las empresas en España. Plataformas como LinkedIn, Instagram, Facebook, X o TikTok permiten mejorar la visibilidad de marca, fidelizar clientes y generar oportunidades de negocio.

Sin embargo, esta presencia digital también conlleva importantes responsabilidades legales, especialmente en lo relativo a la protección de los datos personales.

La gestión de redes sociales en empresas implica mucho más que comunicación y marketing: supone un tratamiento constante de datos personales. La protección de datos en redes sociales, conforme al RGPD y la LOPDGDD, se ha convertido en uno de los principales retos legales para PYMEs, consultoras y departamentos de marketing, que utilizan las redes sociales como canal de captación y comunicación.

En un contexto normativo cada vez más exigente, las empresas deben garantizar que su actividad en redes sociales cumpla con la legislación vigente y respete los derechos de los usuarios.

El uso empresarial de las redes sociales implica, de forma directa o indirecta, el tratamiento de datos personales.

Comentarios, mensajes privados, sorteos, formularios, campañas publicitarias segmentadas o incluso la simple interacción con seguidores suponen la recogida y gestión de información identificable.

En este sentido, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) establecen un marco legal claro que las empresas no pueden ignorar.

Uno de los **errores** más frecuentes es considerar que la responsabilidad sobre los datos recae únicamente en la plataforma social. Sin embargo, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) recuerda que las empresas que gestionan perfiles corporativos son corresponsables del tratamiento de los datos cuando interactúan con los usuarios. Esto significa que deben garantizar la licitud, transparencia y seguridad de la información que manejan.

¿Dónde se recogen datos personales y sensibles en redes sociales?

La recogida de datos a través de redes sociales es especialmente sensible.

Acciones habituales como concursos, promociones o campañas de captación de clientes requieren informar de manera clara sobre el uso que se hará de los datos, la finalidad del tratamiento y los derechos de los interesados.

No basta con publicar las bases legales; es imprescindible que estas sean accesibles, comprensibles y conformes a la normativa.



El consentimiento debe ser explícito y verificable, evitando prácticas ambiguas o genéricas.

Mensajes privados y gestión de comentarios

La gestión de mensajes privados y comentarios es otro aspecto clave.

Muchas empresas atienden consultas, reclamaciones o solicitudes de información a través de redes sociales, lo que puede implicar el tratamiento de datos personales, e incluso sensibles.

En estos casos, los expertos recomiendan derivar la conversación a canales más seguros y evitar solicitar información privada en espacios públicos.

Además, es fundamental establecer protocolos internos para garantizar la confidencialidad y limitar el acceso a estos datos únicamente al personal autorizado.

Publicidad segmentada y perfiles de usuarios

El uso de publicidad segmentada plantea también importantes desafíos.

Las redes sociales permiten dirigir campañas a públicos muy específicos en función de la edad, ubicación, intereses o comportamiento digital.

Aunque esta herramienta resulta muy eficaz desde el punto de vista comercial, debe utilizarse con cautela.

El RGPD exige que el tratamiento de datos con fines publicitarios sea proporcional y esté debidamente informado, especialmente cuando se utilizan perfiles o se realiza seguimiento del comportamiento de los usuarios.

Publicación de imágenes de empleados y clientes

Otro punto crítico es la imagen y los datos de terceros.

Publicar fotografías de empleados, clientes o colaboradores sin su consentimiento puede suponer una infracción grave.

En el ámbito empresarial, es imprescindible contar con autorizaciones por escrito para el uso de imágenes y datos personales en redes sociales, así como informar de la finalidad y el tiempo de conservación del contenido.

Este aspecto cobra especial relevancia en sectores como el comercio, la hostelería o los eventos.



SEGUIR LEYENDO >





¿Es obligatorio un protocolo o formación específica LGTBI en las empresas?

Esta es la duda que actualmente se plantean muchas empresas, consultoras y asesorías en relación con el colectivo LGTBI y, más concretamente, con la aplicación del **Real Decreto 1026/2024**.

En los últimos meses, numerosas organizaciones que **ya cumplen con sus Planes de Igualdad** (cuando están obligadas) o que **disponen de Protocolos de Prevención frente al Acoso vigentes**, se encuentran con un mensaje recurrente desde el exterior: la supuesta necesidad de implantar **medidas excepcionales, protocolos específicos o formaciones exclusivas** dirigidas únicamente al colectivo LGTBI.

Este enfoque, muy extendido a nivel comercial, está generando **confusión normativa** y decisiones poco alineadas con el espíritu real de la legislación.

El origen de la confusión: cursos y protocolos específicos

Actualmente existe una amplia oferta de cursos específicos para el colectivo LGTBI, lo que está trasladando a las empresas la idea de que deben:

- Realizar formaciones diferenciadas.
- Implantar protocolos de acoso independientes para el personal LGTBI.
- Diseñar medidas paralelas a las ya existentes en materia de igualdad o prevención del acoso.

Esta interpretación conduce, en muchos casos, a duplicidades innecesarias, sobrecarga documental y una gestión poco eficiente del cumplimiento normativo.



Qué dice realmente el RD 1026/2024

La clave no está en crear estructuras paralelas, sino en integrar, normalizar e incluir. El propio RD 1026/2024, en su artículo 8, ofrece una orientación clara sobre cómo deben abordarse las medidas relacionadas con el colectivo LGTBI dentro de las organizaciones.

La norma no impone la creación de protocolos o formaciones aisladas, sino que apuesta por la integración del colectivo LGTBI en los procesos generales ya existentes en materia de igualdad y prevención del acoso.

Es decir:

- Integración del colectivo LGTBI en los Planes de Igualdad, cuando estos sean obligatorios.
- Inclusión expresa en los Protocolos de Prevención y Actuación frente al Acoso.
- Participación en las acciones formativas generales, sin distinciones excluyentes.

Este enfoque es lo que, tras analizar la propia normativa, en Grupo System definimos como "inclusión integral".

La clave: inclusión sin segmentación artificial

La inclusión integral implica que el colectivo LGTBI:

- Está presente en el ámbito de aplicación de los protocolos.
- Está protegido por las mismas medidas preventivas.
- Forma parte de los contenidos formativos, sin necesidad de crear módulos separados.

Lejos de invisibilizar, este modelo **refuerza la normalización**, evita la estigmatización y garantiza una protección real y efectiva dentro del marco general de la igualdad.

La clave: inclusión sin segmentación artificial

Este enfoque no es exclusivo de Grupo System. El Ministerio de Igualdad aplica exactamente el mismo criterio en sus guías y plantillas oficiales sobre prevención del acoso.

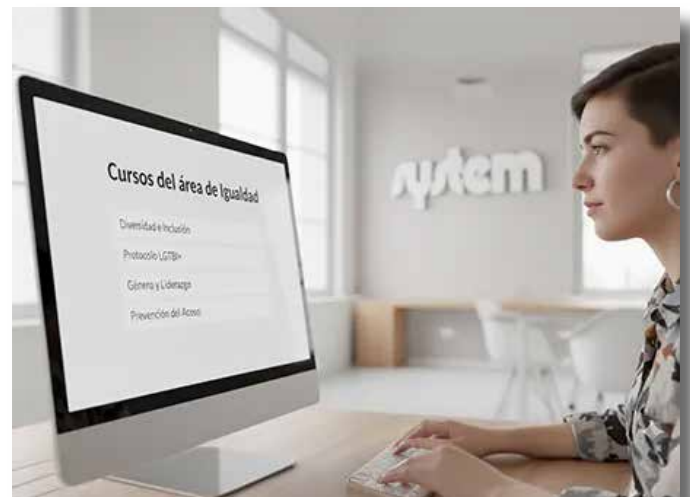
De hecho, si se analizan los modelos disponibles en su web, se observa que el colectivo LGTBI **no aparece mencionado de forma específica** en el título o en apartados independientes.



Esto se debe a que el **alcance de la documentación** ya incluye expresamente: "prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual".

Un enfoque que abarca a todas las personas, sin excepciones ni compartimentos estancos.

El enfoque aplicado en Grupo System



En Grupo System hemos adoptado el mismo criterio que el Ministerio de Igualdad: **integración e inclusión del colectivo LGTBI en todos los procesos**, sin crear estructuras específicas innecesarias.

Por este motivo:

- Todos los **cursos del área de Igualdad** incorporan la inclusión del colectivo LGTBI en:
 - Su alcance social.
 - Sus contenidos.
 - Su documentación y ficheros asociados.
- De manera especial, el **curso de desarrollo del Protocolo de Prevención frente al Acoso** integra esta perspectiva de forma transversal.
- Las **plantillas de protocolos** disponibles en los programas formativos fueron **actualizadas tras la publicación del RD 1026/2024**, garantizando su alineación normativa.

SEGUIR LEYENDO



Formación en Vanguardia

***TE MANTENDREMOS INFORMADO DE TODAS LAS
NOTICIAS DE INTERÉS***

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



system

www.systemformacion.com